

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00570 vom 16. Mai 2024

ZH Verwaltungsgericht, 2024-05-16, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2023.00570

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00570 du 16 mai 2024

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00570 del 16 maggio 2024

Regeste

Kündigung | [Der als Primarlehrerin tätigen Beschwerdeführerin wurde noch während der Probezeit gekündigt, weil sie aufgrund der Überforderung mit einem Schüler an ihre Belastungsgrenze stiess und krankgeschrieben wurde.] In der Probezeit ist eine Kündigung unter anderem schon dann zulässig, wenn die Annahme hinreichend begründet erscheint, dass der Ausweis der Eignung der Arbeitnehmerin nicht erbracht ist und auch nicht mehr erbracht werden kann (E. 2.2). Hierbei dürfen auch gesundheitliche Einschränkungen berücksichtigt werden (E. 2.4). Bei einer Kündigung in der Probezeit kann aufgrund der erst kurzen Anstellungsdauer zum Vornherein keine langdauernde Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit im Sinne von § 16 Abs. 1 lit. c VVO vorliegen (E. 2.5). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Nachdem der Streitwert mehr als Fr. 15'000.- beträgt, ist als Rechtsmittel auf die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) zu verweisen (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.